المتطلبات الشخصية لاصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمواجهة المنافسة

سناء عبد الكريم الخناق
معهد الادارة - الرصافة
بغداد – العراق

المقدمة

تعددت في الاونه الاخيرة الجهات المهتمة بالاعمال الصغيرة والمتوسطة ..وذلك لتنامي 33الحاجة الى هـذه الاعمـال في تنـشيط الاقتصاد والحفاظ على نموه السليم ، اضافة الى اهميته في حل بعض المشاكل الاجتماعية ،كتوفير فرص العمل وحل مـشكلة البطالـة ، ناهيك عن اهتمام المستثمرين بالابداعات العلمية والتكنلوجية المطبقة في مثل هذه الاعمال ومحاولة تحويلها الى اعمال رابحـة....و تم الحكومات والمنظمات الغير حكومية باحتضان هذه الاعمال باعتبارها مصدر مهم للمبادرة الذاتية والابداع .

وبالرغم من وجود متطلبات متعددة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمواجهة المنافسة ..منها ما يتعلق بطبيعة عمل هذه المؤسسات،او طبيعة وخصائص الاقتصاد الذي تعمل فيه...وقد تعود كذلك الى طبيعة المساعدة المقدمة لها من قبل الحكومات بشكل تسهيلات مالية او تشريعية ..... الا ان العامل المهم والاساسي لمثل هذه المؤسسات هو الخطوات الاولى لتاسيـسها والعمـل علـى اسـتمرارهافي العمل..والتي تعزى في كثير من الاحيان وبشكل اساسي الى الخصائص الشخصية التي يتمتع ا اصحا ا والقدرة التي يمتلكوهـا علـى تخطي الصعوبات دف مواجهة الصعوبات ومحاربة الفشل وتحقيق الريادية.. ....واظهرت الدراسات العلمية في الوقت الحاضـرالى اعتبار هؤلاء الرياديين هم المحرك للاقتصاد واحد العوامل المساعدةعلى نموه وازدهاره...وهناك من ذهب ابعد مـن ذلـك في القـول انه(كلما ازداد عدد الرياديين في اقتصاد ما ..كلما اسهم ذلك في نمو هذا الاقتصاد)

وياتي هذا البحث في تسليط الضوء على المتطلبات الشخصية التي يتمتع ا اصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمواجهة المنافـسة ودورهم في تذليل الصعوبات وتحقيق النجاح والبقاء في السوق..من خلال المحاور التالية:

المحور الاول : منهجية البحث ..مشكلة البحث ، اهدافه ،اهميته.

المحور الثاني : مفاهيم ومنطلقات... مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، نشا ا وتطورها ، ابعادها ، اهميتـها ودورهـا في الاقتصاد.

المحور الثالث : المتطلبات التي يجب ان تتوفر في اصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمواجهة المنافسة وتحقيق الريادية، اساليب تنميـة المهارات الريادية، مع حالات تطبيقية

المحور الرابع : الاستنتاجات والتوصيات .

المحور الاول : منهجية البحث

اولاً : مشكلة

اهتمت غالبية المصادر الاقتصادية والتشريعية والاجتماعية والاكاديمية بالاحاطه بالجوانب المختلفة للاعمال الصغيرة والمتوسـطه ... الاان ما تطرق منها الى النواحي المتعلقة باصحاب هذه الاعمال والمشاريع والمؤسسات لم تحظى بالقدر الذي تستحقه من الاهتمـام ... وتأتي مشكلة البحث في الجواب على التساؤل التالي :

ما هي المتطلبات الشخصية لاصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطه لمواجهة المنافسه ؟

ثانياً : الاهداف

يسعى البحث الى تحقيق الاهداف التالية :-

- تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطه من وجهة نظر اتجاهات مختلفة .
- استعراض الخصائص التي تميز الاعمال الصغيرة والمتوسطة عن الكبيرة .
- تحديد دور واهمية هذه المؤسسات في الاقتصاد الوطني .
- التأكيد على الريادية كخاصية اساسية لاصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسط .
- التعرف على الخصائص الريادية التي تعزز دور اصحاب الاعمال الصغيرة والمتوسطه الذي تمكنه من مواجهة المنافسة .
- بيان كيفية تنمية الريادية وتطويرها لاصحاب الاعمال الصغيرة والمتوسطة .

ثالثاً : اهمية البحث

تركز موضوعات البحث حول ثلاث متغيرات اساسية هي المؤسسات الصغيرة والمتوسطه ، من يقدم على تكوين هذه المؤسسات ، الريادية كمتطلب اساسي لمواجهة المنافسه ونمو هذه الاعمال ولذلك فأن اهمية هذا البحث تأتي من اهمية هذه المـتغيرات في تفاعلـها وترابطها وتنميتها لخدمة هذا القطاع من الاقتصاد .

رابعاً : المصطلحات والمترادفات المستخدمة

نظراً للاعتماد على مصادر مختلفة الاجنبية منها والمترجمة والعربية وما تشوب ذلك من اختلاف في ترجمه بعض المصطلحات ...

Small Business ⟵ الاعمال ، المشروعات ، المؤسسات الصغيرة

Entrepreneur ⟵ المقاولاتية ، الريادية

Entrepreneur ⟵ المقاول ، الريادي

المحور الثاني : مفاهيم ومنطلقات

اولاً : الاعمال الصغيرة والمتوسطه

يعتبر مصطلح الاعمال الصغيرة والمتوسطه من المفاهيم النسبية وليست المطلقة ... وذلك لان مصنعاً يضم (500) موظفاً من الممكن اعتباره صغير بالمقارنة مع شركات كبرى، ويمكن اعتباره كبيراً عند مقارنتة مع مصنع مشابه في دولة اخرى ... ولكن اذا كان متجراً للتجزئة يضم (500) موظف من الممكن تصنيفه على انه كبير بالمقارنة مع منافسية .

*ويرى (**راتشمان واخرون ، 2001 : 143**) ان هناك نوعان متميزان من الاعمال الصغيرة*

النوع الاول : ويشكل 80% - 90% (**من هذه المشروعات**) وهي عبارة عن اعمال بسيطة كالعمل بصفه مستشار للمهن الحره الذي يعمل نصف الوقت من منزله ، بائع الزهور ، محل البيتزا.. وتتصف هذه الاعمال بأنها تعمل من اجل توفير الاحتياجات الحالية والشخصية للفرد والعائلة ، وكذلك فأنها ليست مصممة لتنمو وتأخذ شكل المنشأت الكبيرة .

النوع الثاني : مثل مراكز البيع بالجملة ، فأنها تبدأ صغيرة بسبب كونها جديدة ، الا ان مثل هذه المشروعات الاستثمارية عالية النمو ، وتهدف الى زيادة حجم نشاطها بأكبر معدل ممكن وعادة ما يتم ادارتها بواسطة فريق بدلاً من الفرد الواحد ، وغالباً ما يتوافر لهذه المنشأت موارد استثمارية كبيرة بحيث تكون قادرة على تقديم منتجات او خدمات جديدة على نطاق واسع .

1. ***مفهوم الاعمال الصغيرة والمتوسطه***

اتفقت غالبية المصادر العلمية على صعوبة تحديد مفهوم جامع ومانع للمؤسسات والاعمال الصغيرة والمتوسطة ، ويعود سبب ذلك الى النظرة التي يتبناها كل طرف الى هذه الاعمال ، او قد يعود ذلك الى الابعاد التي تتبناها كل دولة في تصنيفها الى مثل هذه الاعمال بسبب تباين امكانياتها وظروفها الاقتصادية والاجتماعية .

ومن خلال الاطلاع على اراء نخبة من الباحثين في هذا المجال امكن تمييز ثلاث اتجاهات اساسية لتحديد مفهوم المشاريع الصغيرة والمتوسطة وتستند هذه الاتجاهات على المعايير الكمية او النوعيه او الاقليمية (مع ملاحظة وجود التداخل الكبير بين هذه المعايير) .

أ- ***الاتجاه الاقليمي :***

وهو الاتجاه الذي يعبر عن التعليمات والتشريعات الخاصة بكل دولة ومنها :

- عرفت " ادارة المشروعات الصغيرة " في ***الولايات المتحدة الامريكية*** المشروع الصغير بأنه المنشأة التي تملك وتدار بشكل مستقل ولايكون لديها القدرة على السيطرة (الهيمنه) في مجالها ، وحجم مبيعاتها السنوي قليل نسبياً ، ويعمل بها عدد قليل من العاملين بالمقارنة بالشركات الاخرى في نفس الصناعة **(ر تشمان واخرون ، 2001 : 143) .**
- وحدد ***الاتحاد الاوربي*** مفهوم المؤسسة الصغيرة بأنها كل مؤسسه يقل عدد افرادها**(250)** اجيراً ، ورقم اعمالها عن (40) مليون اورو ومجموع الميزانية (27) اورو ، اضافة الى عدم تجاوز نسبه الملكية فيها من قبل مؤسسات اخرى عن (25%) ضماناً لتركيز سلطة القرار في يد مديرها المالك (**Roge , 2003 : 23**) .
- ومن الدول العربية التي ساهمت في وضع مفهوم لمثل هذه الاعمال هو ***الاردن*** وعبر عنها بأنها " المشروع الذي تعتمد على الحساب الخاص للعمالة والعاملين ، والذي يعمل على خلق فرص عمل لصاحبه وللاخرين ، بما في ذلك العمالة الاسرية غير مدفوعه الاجر **(عفانه وابو العيد ، 2004 : 241) .**

اما في ***الجزائر*** وحسب القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطه الصادر في ديسمبر 2001 ، المادة (4) " تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطه مهما كانت طبيعتها القانونية ، بأنها مؤسسة انتاج السلع والخدمات ، وتشغل من (1-250) شخص ، لاتتجاوز رقم اعمالها السنوي (2) مليار دينار ، او لايتجاوز مجموع حصيلتها السنوية (500) مليون دينار وتستوفي معايير الاستقلالية (بوخاوة وعطوي ، 2003 : 835) .

وفي ***السودان*** فان التعريف الصادر من اتحاد غرف الصناعات للاعمال الصغيرة والحرفية ، التابع للاتحاد العام لاصحاب العمل السوداني : هي كل الوحدات الصناعية صغيرة الحجم والتي تنتج السلع والخدمات بدون استعمال الالات الحديثة وباستخدام المواد الخام المحلية **(الطيب ، 2004 : 151)**

ب- ***الاتجاه الكمي***

يتبنى هذا الاتجاه مجموعة من المعايير الكمية المحددة لماهية المشروعات الصغيرة والمتوسطه ، ويرى **(الصالحي ، 2004 : 23)** ان المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطه هي تلك التي تتميز محدودية قدرا ا بالمقارنه مع المؤسسات الكبيرة، ومن المعايير الكمية المستخدمة في المقارنة هي :

- على مستوى رأس المال المستثمر في المشروع .
- على مستوى عدد العمالة الموظفة في المشروع .
- على مستوى حجم الانتاج المتحقق واهمية القيمة المضافة المتحققة .
- على مستوى رقم الاعمال وحصة المشروع من السوق
- على مستوى الانتشار الجغرافي لنشاط المشروع .

والجدول التالي يوضح معايير محددة للعمالة المستخدمة ورقم الاعمال السنوي والحصيلة السنوية المستخدمه في تمييز مفهوم كل من الاعمال المصغرة والصغيرة والمتوسطة حسب القانون الجزائري .

معايير التمييز بين حجم المؤسسات في الجزائر

المعايير / المؤسسة	العمالة الموظفة (عامل)	رقم الاعمال السنوي (مليون دينار)	الحصيلة السنوية (مليون دينار)
المؤسسة المصغرة	1 - 9	20	10
المؤسسة الصغيرة	10- 49	200	100
المؤسسة المتوسطة	50 - 250	200- 2000	100 - 500

المصدر : القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائر 2001 ، ص8-9.

استخدمت اليابان ايضاً المعيار الكمي وميزت بين الاعمال الصغيرة والمتوسطه كما ياتي:

- المؤسسة الصغيرة من فرد الى 9 أفراد
- المؤسسة المتوسطة : 10-299 فرد
- الكبيرة من 300 فما فوق

وميزت ألمانيا بين المؤسسات الهرية والصغيرة والمتوسطة على الاساس الكمي

- المؤسسة الهرية : من 1-5 افراد
- المؤسسة الصغيرة : من 6-20 فرد
- المؤسسة المتوسطة : من 21-100 فرد
- المؤسسة الكبيرة : من 101 فأكثر

ج- ***الاتجاه النوعي***

بالرغم من اهمية الاتجاهين السابقين في تحديد مفهوم الاعمال الصغيرة والمتوسطه ، الا ان هناك من الباحثين من يركز على الاتجاه النوعي كمسألة حاسمه للتمييز بين هذه الانواع من المؤسسات ، ويرى **(الصالحي ، 2004 : 25)** ان اهمية هذا المعيار يعود للاستخدامات التقانيه والمعرفية المكثفه ، بحيث تطرح من جديد اشكاليات متعلقة بنوعية العمالة وطبيعة المهارات والخصائص التكنلوجية للوصول الى الانتاجية ، فقد تكون مؤسسة متوسطة تستخدم وسائل انتاج كثيفة رأس المال ، كثيفه المعرفة ، اهم من مؤسسة كبيرة تستخدم اكثر من (250) عامل وتعتمد على المهارات البسيطة العادية وتستخدم وسائل انتاج كثيفه العمالة.

وبنفس السياق يرى (**Julien , 1987**) ان الاعمال الصغيرة هي الاعمال التي لاتمثل نموذجاً بسيطاً أو مولوداً لنمط معين من المؤسسات الكبرى ، وانما هي كيان لها واقعها المميز ووجودها الخاص ، وهي باختصار من ابداع الانسان للتكيف مع التعقيد **(مزهودة ، 2004 : 879)** ومن المعايير النوعية التي يمكن تفعيلها لتحديد مفهوم الاعمال الصغيرة والمتوسطة هي **(خوني وحساني ، 2003 : 897)**

- *الاستقلالية* : اي استقلالية المشروع عن اي تكتلات اقتصادية وان يكون المدير هو المالك.
- الملكية : اي عدم التبعية لاي مؤسسة كبرى .
- *الحصه السوقية : اي محدودية الحصة السوقية وعدم هيمنتها وسيطر ا على الاسواق .*
- *محلية النشاط* : ان يقتصر نشاطها على منطقة او مكان واحد وتكون معرفه فيه .

2. ***نشأة وتطور الاعمال الصغيرة والمتوسطة***

لم تكن الاعمال الصغيرة وليد اليوم ، بل هي انشطه ولدت ونمت بين اقدم الحضارات ، اذ بدأت جميع الاعمال في العصر القديم وهي صغيرة ... وكانت الركيزة الاساسية لاقتصاد ما قبل الثورة الصناعية ... وكانت النواة الاولى للتطورالاقتصادي الذي يشهده العالم اليوم في جميع الالات الصناعية منها والتجارية والخدمية والزراعية ، وبالرغم من تحول الكثير من هذه المؤسسات الى مؤسسات

كبيرة بعد الثورة الصناعية (نتيجة اختراع الالة ودخولها كافة المجالات وما رافق ذلك من اهمال لدور الاعمال الصغيرة) الا ان ذلك لم يمحو وجودها ... بل تغير دورها لتشكل قاعدة لانطلاق الكثير من الاعمال العملاقة في عالم اليوم .

ان توجه انظار الاقتصاديين والاداريين ورجال الاعمال ... مرة اخرى الى الاعمال الصغيرة والمتوسطة في النصف الاول من القـرن العشرين يعود لسببين اساسيين هما :

(برنوطي ، 2005 : 53-55)

السبب الاول : هو سبب ايديولوجي يتعلق بافتراضات (علماء الاقتصاد الليبراليين) حول النمو السليم للاقتصاد وهم يفترضون بـأن افضل طريقة لنمو اقتصاد دولة ما ، يحصل عندما يسود التنافس الحر ويخضع الاقتصاد لقوى السوق وعوامل العرض والطلب ، وبدون تدخل الدولة .

السبب الثاني : ملاحظة ظواهر بدأت تبرز في الدول الصناعية الغربية ، والتي ولدت الشعور بأن الاعمال الكبيرة بدأت تبتلع الاعمـال الصغيرة ، بالتالي سيتحول السوق تدريجياً الى سوق احتكاري .

هذه الاسباب دفعت العلماء والحكومات الى اجراء الدراسات لتحديد كيف ، وماذا ، ومتى يحصل مثل هذا (الابتلاع) ومـا هـي اتجاهاته ... وبالفعل بدأت دراسات علمية جادة لمتابعة هذه الظاهرة وكانت نتائجها ما يأتي :

1. **انتشار وأهمية الاعمال الصغيرة :** فوجئ العلماء بمدى انتشار واهمية الاعمال الصغيرة ، فقد أظهرت الدراسات والاحصاءات بان أعدادها تجاوز كثيرا ما كانوا يعتقدون ، أي إنها نبهت الى مدى التعتيم عليها .
2. **وجود تيارين في الاقتصاد المعاصر:الاعمال الكبيرة تبتلع الصغيرة ولكنها تولد طلباً عليها :** أظهرت الدراسات العلمية أيـضاً بأنه يوجد في الاقتصاد الغربي الحر تيارين وليس تيارا واحدا ، فقد يبتلع عملا كبيرا أعمالا صغيرة تنافسه في نفس النشاط ، ولكنه بعين الوقت يولد الطلب على عدد كبير جدا أعمالا صغيرة يحتاجها لخدمه .

فمثلاً ، اذا أقيمت شركة كبيرة لصناعة الملابس ، فقد " تبتلع " الاعداد الكبيرة من المصانع والمشاغل ومحلات الخياطة الصغيرة التي لاتستطيع منافستها للانتاج بنفس النوعية والكلفة ولكن وبعين الوقت تولد هذه الشركة الكبيرة طلباً لقيام أعداد كبيرة جداً من محلات التجارة والتوزيع والمعارض والصيانة وغيرها التي تقدم لها خدمات مساندة ، وهذا ينطبق على المتجر العملاق ، super – market فقد يقضي على المتاجر الصغيرة التي تعمل في المنطقة التي يخدمها ، ولكنه يولد الطلب على مئات أو الاف الاعمال التي توفر له خدمات النقل والخدمة والتجهيز والتوزيع ... وغيرها .

3. **الاعمال الصغيرة باقية ولن تنقرض :** كذلك ألقت الدراسات العلمية الضوء على خطأ الاعتقاد بان هيمنة الاعمـال الكـبيرة سيؤدي تدريجياً الى القضاء على الاعمال الصغيرة وانه ليس لها مكانا في الاقتصاد المعاصر ، فقد كشفت عن مجموعة من الاتجاهات تبين بأنها ليس فقط باقية ، بل إنها في تنامي .
4. **للاعمال الصغيرة خصوصيات تميزها عن الاعمال الكبيرة :** النتيجة الاخرى المهمة لهذه الدراسات العلمية هـي ان للاعمـال الصغيرة خصوصيات وسمات خاصة بها ، أي إن ما يصلح للاعمال الكبيرة لايصلح للاعمال الصغيرة ، وهذا يعني بأن الاعمال الصغيرة بحاجة الى مساعدة فنية وادارية خاصة تختلف عما تحتاجه الاعمال الكبيرة .
5. **بدأ الاهتمام بالاعمال الصغيرة وحاجاتها :** فقد أدى ذلك الى اهتمام كل من علماء الاقتصاد والحكومـات والادارة بالاعمـال الصغيرة وبخصوصيا بها هذه اهم النتائج التي أظهرتها الدراسات العلمية ، والتي أدت الى تغير جذري في اهتمامات كل من علماء الاقتصاد والادارة والحكومات بها .

3. خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطه

اسهب الباحثين في تحديد خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطه بغية التحديد الواضح لمعالمها ومحاولة في ايجـاد الاطرالمفاهيميـة لها... وتم حصر مجموعة من هذه الخصائص توضح بعض ما استخلصه الباحثين عن الاعمال الصغيرة والمتوسطة .

1) فدي: 2002

- وسيلة من وسائل خلق العمالة
- التجاوب مع السوق الصغير الحجم
- الحاجة القليلة الى دراسة السوق
- تشجيع الاعمال المتعددة التخصصات
- تسمح بالنمو المتوازن
- وسيلة دعم للمؤسسات الكبيرة

2) بوخاوة وعطوي : 2003

- سهولة التأسيس
- الاستقلالية في الادارة
- مركز للتدريب الذاتي
- جودة الانتاج

- تعظيم الناتج المحلي
- تنوع هيكل الناتج الصناعي
- توفير الخدمات للصناعات الكبيرة
- تعديل الميزان التجاري
- احداث التوازن بين المناطق (الاقليمية)

3) عثمان وعثمان : 2003

- سهولة التكوين
- توفير وظائف جديدة
- تقديم منتجات وخدمات جديدة
- توفير احتياجات المؤسسات الكبرى
- تقديم السلع والخدمات الخاصه
- تحقيق الفعالية الادارية
- الكفاءة الاقتصادية

4) لرفط واخرون 2003

- انخفاض مستلزمات رأس المال المطلوب
- استثمار المدخرات الخاصيه
- ملائمة التكنولوجيا المستخدمة لامكانيات الدول النامية
- تحفيز الاعمال الابتكارية والتجديد
- المرونة في مواكبة التغييرات الحاصلة في الاقتصاد

5) عفانه وابو عبد : 2004

- يديره اصحابه بشكل فعال
- يحمل الطابع الشخصي بشكل كبير
- 8يعمل بنطاق محلي الى حد كبير
- له حجم صغير نسبياً في الصناعة التي ينتمي اليها
- يعتمد بشكل كبير على المصادر الداخلية لتمويل رأس المال

6) برنوطي : 2005

- سهولة وبساطة متطلبات التكوين
- المرونة العالية
- العوائد المالية الكبيرة
- الحرية لصاحب العمل

4- الدور الاقتصادي للمشروعات الصغيرة

إن الأفراد الذين ينشؤون أنشطة أعمال جديدة يؤدون خدمة ذات قيمة كبيرة لبقية أفراد ا تمع . وتلعب الأعمال الصغيرة عدداً من الأدوار الهامة في الاقتصاد وهي :(رتشمان واخرون،2001: 146-147)

أ- توفير الوظائف الجديدة :

تشير الاحصاءات تزايد عدد العاملين في مجال الاعمال الصغيرة والمتوسطة ومعظم هذه الزيادة تجلت في المشروعات الاستثمارية الجديدة ذات معدلات النمو العالية مثل مراكز البيع بالجملة. وفي الحقيقة فأنه خلال الخمس سنوات من 1988 الى 1992 فان نسبة سـبعون في المائة من النمو الوظيفي حدث في اربعة في المائة من الشركات خلال تلك الفترة.

ان الوظائف التي توفرها المشروعات الصغيرة تختلف عن تلك التي توفرها الشركات الكبرى في نواحي رئيسية عديـدة. فالمـشروعات الصغيرة عادة ما تدفع أجورا نقدية واعانات شيخوخة وتقاعد.. الخ أقل مما تقدمه الشركات الكبرى، لأن 25% من الوظائف في تلك المشروعات تقريباً هي وظائف نصف وقت، وتتجه ايضاً لشغل الوظائف الشاغرة لديها أما بموظفين متوسط أعمارهم اقل او اكبر مـن متوسط اعمار هؤلاء الذين يعملون في الشركات الكبرى والعديد من هؤلاء الموظفين لم يسبق لهم العمل في اماكن اخـرى او عملـوا لفترة قصيرة وقبل ان يلتحقوا في النهاية بوظائف في تلك الشركة الصغيرة. وفي المتوسط فأن الموظفين في المشروعات الصغيرة حاصلون على مؤهلات علمية ادنى من تلك التي حصل عليها الذين يعملون في الشركات الكبرى. وهكـذا نجـد ان المـشروعات الـصغيرة باستخدامها العمال الذين لا يلبون احتياجات الشركات الكبرى انما تكون بمثابة شبكة امان للمجتمع الامريكي.

ب- تقديم منتجات وخدمات جديدة :

هناك طريق أخر هام تساهم به المشروعات الصغيرة في النمو الاقتصادي وهو تبنيها وتشجيعها للاختراعات. وتقدر منظمة العلوم الوطنية ان نسبة حوالي 98% من التطور الجوهري للمنتجات الجديدة انطلقت من المنشآت الصغيرة وهذه النسبة المذهلة تظهر حقيقة ان الشركات الصغيرة تنفق نسبة تقل عن 95% من تكاليف البحث والتطوير في أمريكا. ومن بين الاسهامات التي قدمتها المشروعات الصغيرة للمجتمع هو ما قدمته من ماكينات الحلاقة الآمنة والهليوكبتر، والأدوات المصنوعة من ستيلنس ستيل، وساعات اليد التي تملأ ذاتياً وغيرها من المنتجات.

ج- توفير احتياجات الشركات الكبرى :

بالإضافة الى توفيرها للوظائف والمنتجات الجديدة فان المشروعات الصغيرة تلعب دوراً هاماً في نشاط الشركات الكبرى فهي تقوم بدور الموزعين وكذلك وكالات خدمة العملاء بالإضافة الى دورها كمورد. وفي الحقيقة فأن أغلب الشركات وأكثرها نجاحاً في أمريكا قد بنيت خططها الاستراتيجية على الاعتماد على الموردين الخارجين الصغار، وفي هذا الصدد نجد ان ((ليزكاليبرون)) وهي احدى الشركات الرائدة في صناعة الازياء لم يكن لديها مصانع وكل ملابسها مصنعة عن طريق التعاقد مع موردين خارجين، والذين يتيحون لها المرونة في تعديل وتغيير موديلا ا وتصميما ا بسرعة والتي يمثل عنصراً هاماً في عالم الأزياء المتقلب.

د- تقديم السلع والخدمات الخاصة :

وأخيراً فان العديد من المشروعات الغيرة انما وجدت وبقيت لأ ا تتمكن من تلبية حاجات المستهلك الخاصة، فاذا كنت تريد ان تستاجر بدلة بابا نويل، او تشتري نوتة لقطعة موسيقية، أو ان تصلح ساعتك فأنك تلقائيا تتجه الى المشروعات الصغيرة لمساعدتك. ان الشركات الكبرى تميل لأن تنأى عن هذا النوع من الأنشطة حيث ان الطلب عليها غير كافياً ويحقق وفورات الانتاج الكبير. ان شركة ((كروز كولورز)) **أحدث** ثورة في صناعة الملابس في السنوات الأخيرة حيث قدمت أنواعاً مثيرة للملابس لم يكن من السهل توفيرها من مصادر أخرى مثل القمصان ذات الألوان والتصميمات الأفريقية. ولقد استهدفت تلك الشركة المواطنين الأمريكيين من أصل أفريقي ولكنها حققت قفزات كبيرة ونجاحات أكبر وهي الآن واحدة من أكثر الشركات التي تحظى بالاهتمام في أمريكا.

المحور الثالث : المتطلبات الشخصية لصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطه

أن صاحب العمل الصغير مضطر ان يتولى بنفسه الكثير من الوظائف التي غالباً ما تسند الى متخصصين في الأعمال الكبيرة ومتوسطة الحجم، فهو مضطر ان يتولى بنفسه الاهتمام بكل وظائف المنظمة (عمليات، وإنتاج، تسويق، مالية، شؤون عاملين،.......) بالإضافة الى بعض الأنشطة الخاصة بطبيعة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ، وهذا ناجم عن كون العمل شركة أفراد يقيمه كمصدر دخل لتلبية متطلبات المعيشة. ولذلك فهو بحاجة الى قدرات ادارية تتطلبها طبيعة المهام اللازم لممارسة الاعمال الصغيرة والمتوسطة .ومنها **(برنوطي ،2005: 97-98)**

1- القدرة على امتلاك رؤية كلية لتفاصيل سير العمل:

يحتاج صاحب العمل الصغير ان يتمكن من تكوين صورة كلية **Total Image** عن العمل، بجوانبه التسويقية والمالية والفنية، الداخلية والبيئية، فنجد بان الاعمال التي تعاني من مشاكل هي اعمالا يملك صاحبها رؤية ومنظور ضيق **Narrow Vision** ، فهو يركز على بعض الأمور ويهمل الأخرى... فواحدة من أسباب فشل الكثير من الاعمال الصغيرة هو امتلاك صاحبها لمنظور ضيق، فينغمس ويهتم بجانب واحد من العمل، الجانب الفني مثلا، ويهمل الجوانب الاخرى او عندما يهتم فقط بالجوانب المالية والمحاسبية فيهمل السوق والمنافسين ..الخ. هذا المنظور الضيق يجعله يغفل الأبعاد الاخرى المترابطة للنجاح. **مثل** هذا الشخص يصلح كموظف متخصص لدى آخرين، لكنه لا يستطيع ادارة عمل صغير ناجح.

* اذا يحتاج صاحب العمل الصغير الاستعداد لامتلاك وتكوين رؤية كلية متوازنة لشؤون الانتاج والتسويق والمالية والادارة.

2- الحساسية للتغير والقدرة على التكيف :

سمة أخرى مهمة لصاحب العمل الصغير هي ليس فقط القدرة على رصد التغيرات التي تحصل وانما ايضاً القدرة على التكيف، وهذه سمات شخصية مهمة وضرورية لكل من هو في موقع ادارة عليا، فهو بحاجة الى القدرة العقلية (المفاهيمية) أي القدرة على تشخيص المؤشرات (المبهمة) المختلفة التي تحصل في البيئة الخارجية وادراك اثارها المحتملة كما يحتاج الاستعداد للتغير والتكيف والقدرة على ذلك.

*الا ان هذه الاستعدادات تتطلب ايضا ان يعطي جزء مهم من وقته لمتابعة التغيرات البيئية الخارجية، وليس التركيز على الامور الداخلية فقط.

3- القدرة على جذب عمالاً أكفاء والمحافظة عليهم وحسن استخدامهم:

وهذا يعني بان صاحب العمل الصغير يحتاج مهارات واستعدادات انسانية مهمة، كالحس المرهف للمؤهلات التي يحتاجها العمل، وقدرة على تشخيص قدرات ومؤهلات الآخرين الذين يحتاج الاستعانة م، كما يمتلك قدرات قيادية **Leadership Abilities** وقدرات تواصل **Communication** لحسن استخدامهم وتوجيههم والحفاظ عليهم.

اذا، تبين الخصائص اعلاه بان صاحب العمل الناجح يحتاج المؤهلات التي يحتاجها من يشغل موقع الإدارة العليا **Top Level Management**، بالاضافة الى من يشغل موقع ادارة دنيا ووسطي **Management Low and Medium Level** فهو يحتاج قدارت عقلية (مفاهيمية) وهي اساسية للادارة العليا، وهذه تساعده في تشخيص التغيرات البيئية وملاءمتها مع العمل ككل لتحديد ما مطلوب عمله، كما يحتاج قدرات تواصل واتصال وهي اساسية للادارة الوسطى، حيث عليه تحديد ما يجب ان يقوم به من

يعملون لديه، بالاضافة الى القدرات الانسانية لحسن تشخيص العاملين والتعامل معهم وخلق الولاء لديهم لمواصلة العمل على الرغم من محدودية المكافئات المالية التي يستطيع توفيرها لهم.

4- معارف إدارية :

بالاضافة الى الخصائص النفسية والعقلية اعلاه، يحتاج صاحب العمل الصغير الناجح مجموعة معارف تتعلق **بكل وظائف المنظمة:** فهو يحتاج ان يهتم بنفسه بكل وظائف المنظمة (عمليات وإنتاج، تسويق، مالية، إدارة،.....) وغيرها من المعارف.

ان قيامنا بتسليط الضوء على طبيعةالاعمال التي يمارسها اصحاب الاعمال الصغيرة والمتوسطة،والقدرات الادارية التي يجب ان يتحلى ا ....يجعلنا نثير التساؤل التالي:

من يفكر بالاقدام على تكوين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟

وللاجابة على ذلك لابد من مواجهة احتمالات متعددة قد تلاقي الرفض أو القبول وكما يأتي :

- ان الجواب الذي يلقى اكثر احتمالية للقبول هو ان من يقدم على تكوين هذه المشاريع هم من اصحاب المؤهلات والخبرة في دنيا الاعمال ، والذين عملوا من قبل في شركات كبيرة وأن لهم الان يؤسسوا اعمالاً خاصة م ... الا ان مثل هؤلاء يجدون مصاعب في التعامل مع التفاصيل اليومية المزعجة التي تحصل في المؤسسات الصغيرة ، وا م يفتقدون الخدمات المعاونة التي كانوا يتمتعون ا (**رتشمان واخرون ، 2001 : 146)** .
- والاحتمال الاخر هم الافراد الذين يتصفون بحب المغامرة وهم ايضاً قد لاينجحون بذلك لان المغامرة وحدها لاتكفي للايفاء بمتطلبات الاستمرار والتواصل مع مثل هذه الانشطة .
- اما إصحاب رؤوس الاموال الكبيرة فهم يسعون دائماً لمشاركة الاعمال الكبيرة ذات الارباح الواسعه .

ولذلك فأن الاجابة الاكثر قبولاً لهذا السؤال ومن وجهة نظر الباحثين والمطلعين على التجارب الحقيقية في مثل هذه الحالات ... يرون بأن من يتحمس للشروع بأقامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطه هم الناس العاديون ، اذ يبدأون باستثمار مبالغ قليلة من المال ويعملون بشكل غير رسمي لتحقيق ايرادات يعتاش منها ويفي بالتزاماته المعاشية اليومية الاساسية . ويحقق من خلاله اماله وطموحاته ... وقد تكون البدايات بدون ترخيص او مكان او صيغة تنظيمية كالعمل من المنازل او استغلال ارصفه الطريق او المزارع الاسرية او الاماكن غير المعلنة (ولو لفترة محددة) وتمتع اغلبهم بخلفيات متفاوتة من التعليم **(وقد يكونوا اميون كما** في **بعض الدول النامية)** والمهارات والخبرات العلمية ...

الا ا م يلتقون من جهة اخرى بخصائص مشتركة ويرى**(رتشمان واخرون ، 2001 : 146**) ان هذه الخصائص هي الاستعداد للعمل لساعات طويلة حيث ان (3) من كل (4) افراد ممن يبدأون تأسيس مشروعا م الخاصة يقضون على الاقل (50) ساعة في العمل اسبوعياً ، كما ان ربع هؤلاء يقضي (70) ساعة أو ما يزيد في العمل . كما ان ثلث المؤسسون الجدد تقريباً يبدأون تأسيس مشروعا م الاستثمارية من الصفر مفضلين ذلك على شراء شركه قائمة بالفعل . كما ا م يتمتعون بميل الى تفضيل المشروعات الصغيرة ومفضلين ذلك عن العمل في الشركات الكبيرة . وغالباً ما يعتمدون على الخبرة التي اكتسبوها من عملهم أو مهنهم السابقة في تنفيذ افكارهم ، كما ان معظمهم يعزون نجاحهم الى ا م يقومون باداء الاعمال العادية بشكل جيد كما لو كانت تلك الافكار غير عادية .

الريادية كمتطلب اساسي لاصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطه لمواجهة المنافسه

ان توفر الخصائص السابقة الذكر قد تعتبر ضرورية للشروع في اقامة مثل هذه المؤسسات ولكنها لاتعني بالضرورة ان تفي بمتطلبات الحفاظ على بقاء هذه المؤسسات وضمان استمرارها بمواجهة الضغوط وموجات المنافسه ، وبمعنى اخر ***هل ان من يتمتع بالخصائص السابقة يكون قادراً على الانتقال بمشروعه الى مصاف المؤسسات الريادية؟*** ... والجواب على ذلك سيكون بالنفي بالطبع ... وترى (برنوطي ، 2005 : 26) انه ليس كل من يقيم عملاً صغيراً هو ريادي فقد يقيم شخص ما عملاً صغيراً يبقية على حاله بدون تغيرات لعشرة سنوات او اكثر ، هذا الشخص يفتقد الى المهارات الريادية التي تعتبراليوم ضرورية لتنشيط الاقتصاد ، والريادي هو من يقيم هذا العمل ويحوله الى عمل كبير نشط .

ويشار كثيراً الى الريادية entrepreneur ship عند الحديث عن الاعمال الصغيرة والمتوسطه باعتبار ان هذه الاعمال تنمي روح الابداع والصبر التحدي والمخاطرة من اجل بقاء وديمومة المشاريع ، والريادي entrepreneur هو الفرد الذي يقيم عملاً صغيراً ويجعل منه خلال فترة قصيرة عملاً كبيراً وناجحاً ، لكونه يتمتع بمهارات ريادية entrepreneurial skills

ويرى Frederick Harbison ان الريادي هو الشخص الذي يملك مهارات البناء المؤسسي بجانب مهارات ادارية وابداعية تساعدة في بناء التنظيم او ادارة المؤسسة ، ولا يختلف MeCleland كثيراً عن سابقية في تحديد مفهوم الريادية ، فالريادي عنده هو الانسان غير التقليدي والذي يقوم باعمال بطريقة مميزة ومبتكرة ، والاهم من ذلك انه قادر على اتخاذ القرار في ظروف غامضه ترتفع فيها نسبة المخاطرة ، ولديه سلوك اقتصادي ودافعية قوية لبلوغ الهدف والاداء المميز وصاحب الخيال الواسع **(احمد وبرهم ، 2002 : 9)**

والريادية هي الابداع من وجهة النظر الاقتصادية ، اذ يستطيع الفرد المبدع من ابتكار وسائل **انتاج جديدة** او لتعزيز الامكانيات للاعمال الحالية وجعلها اعمال مولده للقيمه(**Drucker,1998**:149)

من ذلك تخلص الى ان اصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطه يجب ان يكونوا رياديين ويتمتعون بصفات وطبيعة ريادية ليتمكنوا من جعل اعمالهم الصغيرة اعمالاً كبيرة وناجحة ومن الصفات الريادية لاصحاب الاعمال الصغيرة والمتوسطة هي :

- **النزعة الى الاستقلالية :** اي تفضيل العمل لحسابه الخاص عوضاً عن العمل لدى اخرين .
- **النزعة المخاطرة :** ويقصد بالمخاطرة هو القدرة على حساب المخاطر الممكن حدوثها والمواجهة النفسية والاقتصادية ، ومن ثم اتخاذ القرار الملائم للتغلب عليها لمواجهة المخاطرة وحسابها بدقة تعطي للريادي ميزة على الانسان التقليدي المتردد والذي يخشى وقوع المخاطر .
- يمتلك مهارة اقامة عمل تجاري ناجح يتمكن من توسيعه بسرعه ، ويعتبر العلماء اليوم ان Bill Gates مؤسس شركه مايكروسوفت العملاقة نموذجاً للريادة لانه اسس شركه صغيرة وجعلها خلال سنوات عملاً عملاقاً وناجحاً .
- **النزعه الى المنافسه :** نظراً لتزاحم الاعمال في جميع القطاعات الاقتصادية ، فأن النجاح مرتبط بالقدرة على المنافسة ، وعلى صاحب العمل الصغير ان يأتي بالجديد والمبتكر ويبقى دائماً مبتكراً ، وعندما يقوم بانجاز شيء ما فأنه يتقنه ويعمله بطريقة جديدة ومتميزة .
- **ان يسعى لتحويل عمله الصغير الى عملاً كبيرة خلال فترة قصيرة :** فهو يحتاج بان يهتم بادارة نمو العمل والتي تصبح له عملية اكثر اهمية وتعقيداً من ادارة الشؤون اليومية .
- **ان يتحمل المسؤولية دائماً :** وتنبع هذه المسؤولية من الروح القيادية التي يتحلون بها وبقدرتهم على مواجهة المشاكل والتصدي لها لا الهروب منها ، وهم في الغالب متعاونون مع الاخرين ويسمعون ويتعلمون جيداً .
- **البحث عن فرص جديدة :** وذلك لتحسين العمل أو لتسويق انتاجه بطريقة جديدة فهو مبادر ومثابر دائماً ويعتمد على مصادر متعددة للحصول على افكار جديدة .
- **لديه القدرة على معرفه واقعه وبيئة عمله بدقه وواقعية وحل المشاكل وليس الاستسلام للمعوقات .**
- الرغبه بالحصول على المعلومات المرتدة او السريعة .
- نتمتع بالقدرة على ايجاد البدائل لحل المشاكل وللوصول الى الهدف .
- التوجه الى المستقبل .
- يحسن التعامل مع العاملين واقامة علاقات عمل جيدة .
- محاسب جيد يتصرف تصرفاً سليماً بالاموال .

(برنوطي ، 2005) (احمد وبرهم ، 2002) ، (العطية ، 2002)

اساليب تنمية المهارات الريادية

يمكن للاشخاص والمنظمات والحكومات من تنمية المهارات والقدرات المرغوب بها لغرض رفع كفاءة اداء الاعمال وتحقيق الاهداف ، ومن الامور المسلم بها في مجال الريادية بان هناك الكثير من الاشخاص الذين يتمتعون بمهارات ريادية ولكنهم لا يحسنون استغلال هذه الصفة فيهم ... اي انهم بحاجة الى صقل هذه الموهبة وتنميتها لتأتي بثمارها ... ويتجلى ذلك بشكل خاص في مجال الاعمال الصغيرة والمتوسطة .

ومن اجل تحديد الاساليب التدريبية على الريادة لابد اولاً من الاتفاق على كون الريادية هي طبيعة تعود لطبيعة الشخصية او يستطيع ان يكتسبها من البيئة... وقد اختلفت اراء الباحثين حول ذلك

فالاتجاه الاول ينظر الى الريادية باعتبارها احدى الصفات الشخصية التي لها علاقة بالابداع الشخصي وتؤثر بذلك على دافعيته واتجاهاته وانعكاس ذلك على سلوكه الاقتصادي في اختيار طبيعة الاعمال او المشاريع التي سيقدم عليها في ضوء تقديره للوقت والمكان والاسلوب الذي يراه مناسب .

الاتجاه الثاني ينظر الى الريادية من خلال صفه يكتسبها الانسان من بيئته ، اي ان طبيعة البيئة المحيطة به وما تحتويه من عوامل ثقافية واقتصادية واجتماعية وسياسية والتكنولوجيه،وهي التي تجعل منه شخصية ريادية ، التي تنعكس في استجابته لمؤثرات هذه البيئة .

الا ان الاطلاع على التجارب في هذا الميدان قد اثبتت اثر الاتجاهين في تكوين الشخصية الريادية الكفيلة بانجاح الاعمال الصغيرة والمتوسطة والوصول بها الى مراحل متقدمه من النجاح في مواجهة المنافسه والبقاء والاستمرار ... وهذا ما ادى الى ظهور الاتجاه الاخر وهو .

الاتجاه الثالث يؤكد هذا الاتجاه على التداخل والتفاعل بين كلا الاتجاهين ... اي ان الريادية هي مهارة يمتلكها الشخص وتعمل البيئة على صقلها والانتفاع منها او كبتها والتخلص منها اي ان ذلك مقرون بطبيعة المحيط الذي يعيشه الشخص .

ان تحديد طبيعة الريادة تؤثر بشكل كبير على طبيعة الاساليب التي يمكن اعتبارها ذات سمة تدريبية على الريادية ويمكن ان تقدم لاصحاب المؤسسات الصغيرة من قبل جهات استشارية متخصصة او من قبل المنظمات العاملة في المجتمع او ضمن نظام ترعاه الحكومه ومن اهم هذه الاساليب الاتي : **(احمد وبرهم ، 2002 : 20-23)**

1. اسلوب الدافع الشخصي Achievement Motivation

ينطلق هذا الاسلوب من تأثير الدوافع الشخصية على اداء الاشخاص ... فحاجة الشخص الى تحقيق التفوق والنجاح هو اساس هذا الاسلوب Need for achievement اذ ان تحقيق الهدف المنشود ، يقتضي أعطاء دافع وحافز للانسان من أجل إظهار إبداعه وقبوله لحالة التحدي ، باستجابة يظهر فيها الابداع والمبادرة الجسورة . وكثيراً ما نجد أن بعض الشركات ، تجارية كانت أم صناعية ، تمنح بعض المزايا لمهندسيها وعامليها حتى يساهموا معاً في تطوير الانتاج باستمرار ، وهذا السلوك يؤدي الى مساهمات ابداعية عظيمة في كثير من الاحيان ، وخير مثال على ذلك اليابان ، حيث نجد أن الكثير من أفكار الاختراعات الجديدة تأتي من العمال الذين تعطى لهم دوافع للابتكار .ورغم تطور اساليب تنمية الريادة ،الا ان العامل النفسي (الحاجة لتحقيق النجاح) الذي ركز عليه ديفد ماكميلاند (McClland (1961 ما زال مقبولاً عند الباحثين .

2. التغير الاجتماعي

يقر Everett Hagen (1961) بأهمية العامل الشخصي في نشأة الريادة ، ولكنه يؤكد أن ظهور ابداع الشخص يتأتى من خروجه أو انسحابه من الوضع الاجتماعي التقليدي الذي يعيشه (التغير الاجتماعي) أما عملية الانسحاب من الوضع الاجتماعي السائد فتتم من خلال الهجرة سواء تمت اختياراً أو بالقوة* . أن الحركة المكانية تفتح الذهن وتشد الانظار الى أشياء لا يعرفها الفرد في موطنه الاصلي . أن هذا بدوره يخضع الكثير من العادات والتقاليد لعملية المقارنة وحتى لعملية التحدي ، الامر الذي يهيء مناخاً صالحاً للخروج من الحالة السائدة Status Withdrawal .

3. على الرغم من أهمية العوامل السابقة في تنمية الريادة الا أن دور الحكومات والمؤسسات في تعزيز وتنمية روح الريادة لدى الافراد له أهمية كبيرة ، وذلك من خلال السياسات الحكومية في اعطاء الحوافز والاعفاءات الممكنة وتطوير البنية التحتية ودعم المؤسسات الحكومية وغير الحكومية العاملة في مجال تدريب ومتابعة الرياديين .

إن الاجراءات والقوانين الداعمة للريادة وتطوير قطاع الخدمات يساهمان في تخفيض حدة المخاطرة في مشاريع الرياديين ، وربما تفتح أفاقاً كثيرة يمكن استغلالها وتطويرها . لهذا دمج البعد الشخصي مع بعد بيئة الريادي للوصول الى النتيجة المرجوة .

المحور الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

***ترى الباحثه " ان الهجرة ليست مقرونة بترك البلد بقدر ما تتعلق بترك الوظيفة او مكان العمل الذي يشعر به الفرد بالضغط مهما كان نوعه**

حالات تطبيقيه

تزخر ذاكرتنا وحياتنا اليومية بالكثير من الامثلة الحية على اناس قد بداوا حيا م العملية باعمال صغيرة ....والتي تطورت بعد فترة الى اعمال كبيرة او عملاقة....ولا تخلو صفحات الكتب عن سرد الكثير من هذه التجارب ، ومناقشة وتحليل اسباب نجاح هذه الاعمال ..واحيانا سبب فشلها.

وفيما يلي مرور سريع على البعض من هذه الحالات والاشارة الى الصفة الريادية لاصحا ا:

صناعة ابزيم حذاء التزلج:

كان بريان يعمل موظفا في احد البنوك في نيويورك ..وكان يمارس هواية التزلج على الجليد،ويجد صعوبة كبيرة في ربط وفك ابزيم حذائه .هذه المشكلة البسيطة كانت وراء فكرته بالقيام بتصنيع ابزيم جديد يتميز بالمتانه وبسهولة الربط والخلع ، وقد استطاع ان يجمع بعض المعلومات اللازمة حيث توصل الى ان عدد المشتركين في الولايات المتحدة يبلغ عشرة ملايين شخص ،ينفقون 3 مليار دولار على ادوات التزلج.

وحاول تطوير الابزيم ليصبح وزنه خفيفا والوانه جذابة ، واستطاع كسب بعض الشركاء للحصول على التمويل اللازم الذي قدره80000 $ ... وتمكن من بيع 7 الاف قطعة في السنتين الاولى والثانية من عمر المشروع محققا بذلك ربحا بلغ 25200 $ في السنة الاولى و30000$في السنة الثانية .

الاقلية في المهجر :

تلجا الاقليات في المهجر(ومنها العربية) الى اقامة الاعمال الصغيرة والمتوسطة لخدمة الحاجات الخاصة للاقلية ،كاقامة مطعم عربي او متجر لبيع المواد التي يحتاجها العرب ،او مصنع ملابس اوغيرها مما يوفر لابناء الاقلية مجالا لممارسة نشاط اقتصادي لا يستطسع منافستهم عليه ابناء الاكثرية او ابناء الاقليات الاخرى . ولكن ومرور الزمن ،يبدا ا تمع الاوسع بشراء هذه السلع او الخدمات ،وقد يتم تطوير وتحوير هذه الاعمال ليكون لها جمهورا اوسع ،كاقامة المطاعم المتخصصة بالاكلات الشعبية العربية ،اذ يبدا ا تمع الاوسع باستخدامها ايضا ،وهذا الوضع يتكرر مع الاقليات الاخرى كاليابانيين او الصينيين او الايطاليين.

الانترنيت في الاعمال الصغيرة:

تمكن الكثير من اصحاب الاعمال الصغيرة والمتوسطة من توظيف تقانة المعلومات لتحقيق الريادية في اعمالهم ،و تمكنوا من ترتيب وجودهم على الانترنيت حسب متطلبا م الخاصة ،وتعتبرهذه الاعمال التقليدية الصغيرة (غير التكنلوجية) هي الانسب لاستعمال الانترنيت ..وقد حاولت احدى الشركات التي تنتج العاب الاطفال الخشبية (والتي تتمتع بجودة منتجا ا ومحافظتها على قيمتها التقليدية) ان تستعمل الانترنيت لتسويق هذه الالعاب والحصول على عقود لطلبات من موزعين دوليين ، بالتقاط صور للمنتجات وبثها عبر مواقع تقدم الخدمات للشركات الصغيرة ، وحققت بذلك اسم رمزي للشركة على الانترنيت تتلقى من خلاله طلبات الشراء عبر العالم.

المحور الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

اولاً : الاستنتاجات

من خلال المحاور التي تناولها البحث يمكن استخلاص ما يأتي :-

1. الاهتمام المتزايد بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على كافة الاصعدة العلمية والاقتصادية والاجتماعية والاقليمية .
2. لازال مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قاصر في بلورة المعالم الدقيقة لهذه المؤسسات .
3. الاهتمام بالريادية والريادي كتوجه اساسي لنجاح الاعمال الصغيرة والمتوسطه .
4. يمكن تنمية الخصائص الريادية للنهوض ذا القطاع

ثانياً : التوصيات

1. اجراء المسوحات والدراسات التطبيقية في الدول العربية لتأطير معالم هذه المؤسسات والاستفادة منها في سن التشريعات الخاصة ا.
2. التركيز على اصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناجحة كمحاولة للتعرف على الخصائص الريادية التي يمتلكو ا .

المصادر العلمية

أولاً العربية

1) احمد ، مروة وبرهم ، نسيم (2002) "***الريادية وادارة المشروعات الصغيرة*** " منشورات جامعة القدس المفتوحة ، عمان .

2) الطيب ، عبد المنعم محمد ، (2003) "***تحويل وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة في ظل الاليات الجديدة لتحرير التجارة – التجربة السودانية*** " الدورة الدولية لتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية 25-28 ماي .

3) العطية ، ماجدة ، (2002) ، " **ادارة المشروعات الصغيرة** " ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان .

4) برنوطي ، سعاد نائق (2005) "***ادارة الاعمال الصغيرة – ابعاد للريادة*** " ، دار وائل ، عمان .

5) بوخاوة ، اسماعيل وعطوي عبد القادر (2003)" ***بدائل التحويل الخارجي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة*** " الدورة الدولية لتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية ، 25-28 ماي .

6) خوني وحساني ، (2003) "***اناق تحويل وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطه في الجزائر*** " الدورة الدولية لتحويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية ، 25-28 ماي .

7) رتشمان ، دافيد واخرون ، (2001) ، "***الادارة المعاصرة*** " ترجمة رفاعي محمد رفاعي ومحمد سيد احمد عبد المتعال ، دار المريخ ، المملكة العربية السعودية .

8) صالحي ، صالح (2004)" ***اساليب تنمية المشروعات المصغرة والمتوسطه في الاقتصاد الجزائري*** " مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير – كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير ، سطيف ، الجزائر .

9) عثمان ، حسن عثمان (2003) " ***مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية*** " ، الدورة الدولية لتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية ، 25-28 ماي .

10) عفانة ، جهاد عبد الله وابو عيد ، قاسم موسى ، (2004) "***ادارة المشاريع الصغيرة*** " اليازوري عمان .

11) لرقط ، فريدة ، بوقاعة ، زينب وبوروبه ، كافيه " 2003 " "***دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاديات النامية ومعوقات تنميتها*** " الدورة الدولية لتحويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية ، 25-28 ماي .

12) قدي ، ع م (2002) "***المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمناخ الاستثماري*** " الملتقى الوطن الاول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، ودورها في التنمية ، الاغواط ، الجزائر .

13) مزهودة ، عبد المليك (2003) "***اناق تحويل وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة*** في **الجزائر** " الدورة الدولية لتحويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية 25-28 ماي .

ثانياً الاجنبية

1) Drucker , P. , (1998) " ***The Discipline of Innovation*** " HBR , Nov-Dec .

2) Megginson , L. , Byrd , M.J & Muggings , W.L. (2003) " ***Small Business Management : An Entrepreneur's Guide Book*** " , Mc Graw – Hill .

3) Roge , M. (2000) , " ***L'accompagenement managerial et* mdustried** " de La Pme , ed , L Harmattan .